

## CONGÉ POUR OBLIGATIONS SOCIALES

---

**Date d'entrée en vigueur:** 12 novembre 2003

**Origine:** Service des ressources humaines

**Remplace/amende:** 22 avril 2002

**Numéro de référence:** HR-13

---

### PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel permanent et temporaire de l'Université, sauf dispositions contraires contenues dans une convention collective ou un protocole d'entente.

### DEFINITION

Pour les fins de la présente politique, la définition suivante s'applique:

«Conjoint/conjointe»: personne qui

- est mariée à un membre du personnel et vit sous le même toit;
- vit maritalement avec un membre du personnel depuis une période d'au moins un (1) an;
- vit maritalement avec un membre du personnel depuis au moins un (1) an
  - s'ils ont eu au moins un enfant ou s'ils en attendent un
  - si au cours de leur relation de couple, ils ont adopté communément un enfant
  - si au cours de leur relation de couple, l'un des deux partenaires a adopté l'enfant de l'autre.

### POLITIQUE

1. L'Université reconnaît que certaines situations peuvent justifier l'absence du travail. En tenant compte des circonstances, le supérieur immédiat peut accorder un congé pour obligations sociales conformément aux dispositions énoncées ci-après.

## CONGÉ POUR OBLIGATIONS SOCIALES

---

Page 2 de 4

### Deuil – personnel permanent

2. Le personnel permanent a droit à un congé de deuil sans perte de salaire dans les conditions suivantes:
  - a. Dans le cas du décès de son conjoint, d'un de ses enfants ou de celui de son conjoint, l'employé a droit à cinq jours ouvrables consécutifs;
  - b. Dans le cas du décès de sa mère, de son père, ou de la mère ou du père de son conjoint, d'une sœur, d'un frère ou d'une sœur ou d'un frère de son conjoint, l'employé a droit à trois jours ouvrables consécutifs;
  - c. Dans le cas du décès d'une bru, d'un gendre, d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, l'employé a droit à deux jours ouvrables consécutifs;
  - d. Dans le cas du décès d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, l'employé a droit à un jour ouvrable;
  - e. Un jour supplémentaire est accordé à l'employé qui doit parcourir plus de 160 kilomètres entre son lieu de résidence et celui des funérailles.

### Deuil – personnel temporaire

3. Dans le cas du décès
  - a. de son conjoint ou d'un de ses enfants, ou de celui de son conjoint, de sa mère, de son père, d'une sœur ou d'un frère, l'employé a droit à un jour de congé avec rémunération. Il peut également se voir accorder trois autres jours de congé sans rémunération.
  - b. Dans le cas du décès d'une bru, d'un gendre, ou de la mère, du père, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint, d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, l'employé a droit à un jour de congé sans rémunération.

## CONGÉ POUR OBLIGATIONS SOCIALES

---

Page 3 de 4

### Obligations légales – personnel permanent

4. L'employé se voit accorder un congé rémunéré s'il est appelé à siéger comme juré ou à témoigner dans un procès dont il n'est pas l'une des parties en cause. Il doit fournir à son supérieur immédiat un exemplaire du bref d'assignation ou de citation à comparaître et remettre à l'Université toute somme reçue en compensation de l'exercice de ce devoir. Si cette somme est supérieure à son salaire régulier, il se voit rembourser la différence.
5. Si sa présence est requise à un tribunal civil, administratif ou judiciaire ou au cours d'un procès dans lequel il est l'une des parties en cause, l'employé peut utiliser des journées accumulées de congé annuel ou de temps supplémentaire ou il peut faire une demande de congé non rémunéré. Il doit fournir à son supérieur immédiat un exemplaire des brefs d'assignation et des citations à comparaître.

### Obligations légales – personnel temporaire

6. L'employé temporaire se voit accorder un congé rémunéré s'il est appelé à siéger comme juré ou à témoigner dans un procès dont il n'est pas l'une des parties en cause. Il doit fournir à son superviseur un exemplaire du bref d'assignation ou de citation à comparaître.
7. Si sa présence est requise à un tribunal civil, administratif ou judiciaire ou au cours d'un procès dans lequel il est l'une des parties en cause, l'employé peut utiliser des journées accumulées de congé annuel ou de temps supplémentaire ou il peut faire une demande de congé non rémunéré. Il doit fournir à son supérieur immédiat un exemplaire des brefs d'assignation et des citations à comparaître.

### Déménagement – personnel permanent et temporaire

8. L'employé qui emménage dans un nouveau domicile permanent a droit à un jour de congé rémunéré par exercice financier (du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai).

### Mariage – personnel permanent

9. L'employé qui se marie a droit à un congé rémunéré de cinq (5) jours ouvrables.

## CONGÉ POUR OBLIGATIONS SOCIALES

---

Page 4 de 4

10. L'employé a droit à un congé rémunéré le jour du mariage de son père, de sa mère, de ses fils, de ses filles, de ses frères, de ses sœurs ou des enfants de son conjoint.

### Mariage – personnel temporaire.

11. L'employé temporaire qui se marie a droit à un congé rémunéré de un (1) jour.
12. L'employé temporaire a droit à un jour de congé sans rémunération le jour du mariage de son père, de sa mère, de ses fils, de ses filles, de ses frères, de ses sœurs ou des enfants de son conjoint.

### Maladie ou blessure grave d'un proche

13. Un congé sans rémunération est accordé pour une période maximale de douze (12) semaines lorsque la présence de l'employé est requise auprès d'un de ses enfants, de son conjoint, d'un des enfants de son conjoint, de ses parents, de ses grands-parents, de ses frères ou de ses sœurs gravement malade ou blessé.
14. S'il s'avère, par preuve médicale, que l'un des enfants mineurs de l'employé est atteint d'une maladie pouvant lui être fatale, l'employé peut se voir accorder un congé non rémunéré pour une période additionnelle de 10 semaines au maximum, à la suite de sa première absence mentionnée en 13).

### MODALITÉS

15. Lorsqu'un employé doit s'absenter du travail pour une des raisons énumérées dans la présente politique, il doit en informer son superviseur immédiat dans les meilleurs délais.
16. Si son supérieur immédiat le lui demande, l'employé doit fournir une preuve ou une attestation des faits.
17. À l'exception des fonctions de juré, les congés sociaux ne sont pas accordés s'ils coïncident avec la période de congé annuel ou tout autre congé prévu dans les politiques de l'Université.